

大田区職員定数基本計画

(平成29年度～平成33年度)

大田区

平成28年7月

目 次

1	計画策定の目的	1
2	これまでの取り組み	1
3	職員数の状況	2
4	今後の定数管理の基本的な考え方	4
5	行政需要増加の概要	4
6	事務事業の見直しの徹底	5
7	計画対象期間	6
8	計画目標	6
9	年度別計画	7

1 計画策定の目的

大田区は、人口構成の変化への対応や総合防災力強化、社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）導入や東京オリンピック・パラリンピック開催等の社会経済情勢の大きな変化への対応に伴い、行政需要が増大している。一方、財政面においては、法人住民税の一部国税化等の影響で基幹財源の大幅な増収は望めない状況の中、社会保障関係経費の増加に加え、公共施設の改修・改築等の財政需要にも引き続き対応する必要がある。「OTA シティ・マネジメントレポート」（平成 28 年 4 月）で示されたとおり、今後の大田区中長期財政見通しについても、決して楽観視できない状況であり、安定した行財政運営の継続が強く求められている。

このような状況の中で、大田区 10 年基本計画「おおた未来プラン 10 年」（後期）の着実な推進や新たな行政課題に的確に対応していくため、最少の経費で最大の効果を発揮できる効率的・効果的な組織や執行体制を構築することが不可欠である。

そのためには、事務事業の再構築、業務プロセスの見直し、行政サービスの適切なアウトソーシング等を進め、これらの見直しにより確保した人員を、より優先度の高い施策に振り向けることで、業務量に見合った適正な職員配置に努めなければならない。

本計画は、平成 27 年 4 月に策定した「新大田区経営改革推進プラン」に基づき、今後も効率性の高い組織運営を行うために、職員定数（条例定数）を計画的に管理することを目的として策定するものである。

2 これまでの取り組み

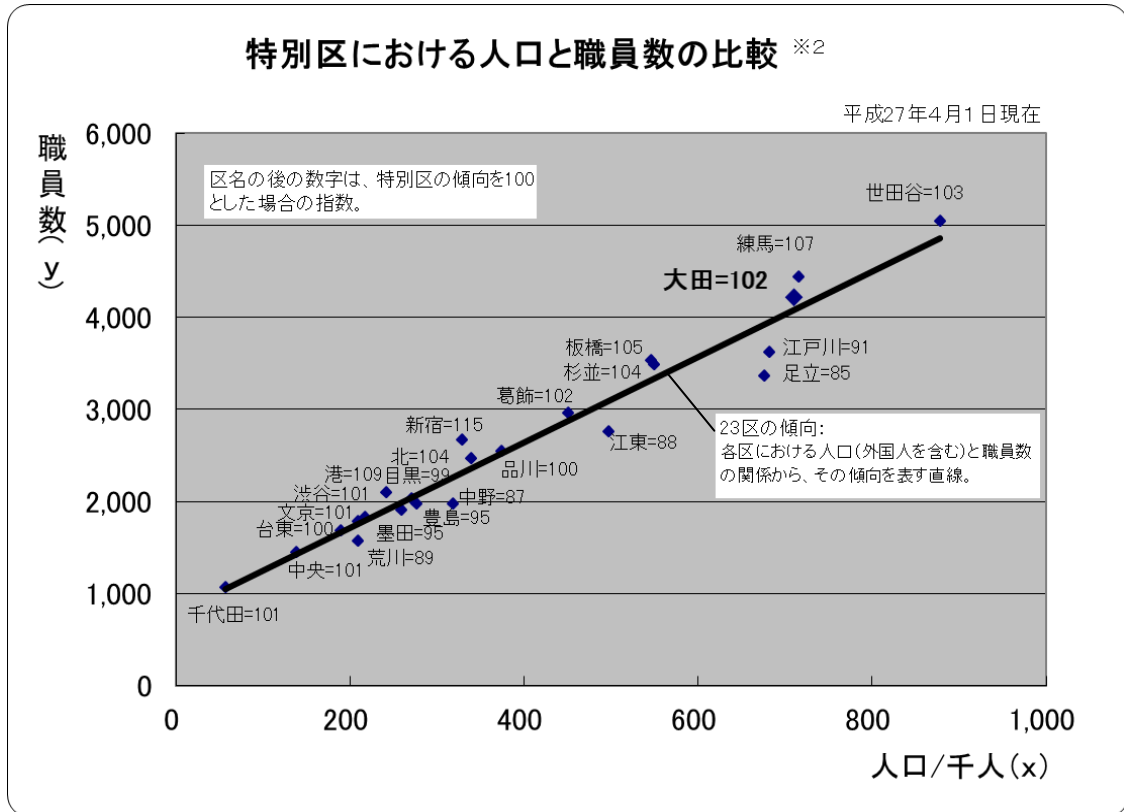
大田区では、これまでも継続的に業務の見直しと職員定数の縮減に努めてきた。過去の計画における実績については以下のとおりである。この結果、職員定数は、平成 6 年当時の 6,264 人から 4,135 人（平成 28 年 4 月 1 日現在）まで縮減されている。

計画名等	期 間	職員定数の 縮減実績	職員定数の 増加実績	備 考
平成 6 年 4 月 1 日現在の職員定数		6,264 人		
事務事業等適正化計画 おおた改革推進プラン 2 1	平成 7～ 15 年度	△1,055 人	419 人	職員定数増加は 12 年度の 清掃事務移管に伴うもの。
大田区職員定数基本計画	平成 16～ 22 年度	△1,076 人		当初計画（16～20 年度） を 2 年延長。
大田区職員定数基本計画	平成 23～ 25 年度	△248 人		
大田区職員定数基本計画	平成 26～ 28 年度	△169 人		フルタイム再任用職員の任 用開始（26 年度～）。
職 員 定 数 増 減 合 計		△2,548 人	419 人	
平成 28 年 4 月 1 日現在の職員定数		4,135 人		

3 職員数の状況

(1) 他区との比較

平成 27 年 4 月 1 日現在の総務省の地方公共団体定員管理調査^{※1}における大田区の職員数と人口を回帰分析の手法を用いて分析したものが以下のグラフである。



各区の職員数を数値化すると、傾向直線上に位置する区は2区(台東、品川)、傾向直線を下回った区は8区(墨田、江東、目黒、中野、豊島、荒川、足立、江戸川)、上回った区は13区(千代田、中央、港、新宿、文京、大田、世田谷、渋谷、杉並、北、板橋、練馬、葛飾)となった。

大田区の数値は102となり、前回計画策定時の106(24年度調査の数値)と比較して4ポイント改善されている。

なお、大田区と同規模の60万人以上の人口を抱える区では、世田谷区(103)、練馬区(107)、足立区(85)、江戸川区(91)となっている。

※1 地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的として総務省が実施する調査。各年度の4月1日を基準とし、一般職に属する常勤の職員(常勤の教育長を含む)を対象とする。

※2 特別区においては、人口と職員数の間に強い正の相関関係(相関係数0.98)がある。そこで、特別区における人口と職員数の傾向を回帰分析により数式化しグラフで表すと上図のようになり、ここから導き出される直線が傾向直線($Y=4.7X+782$)となる。

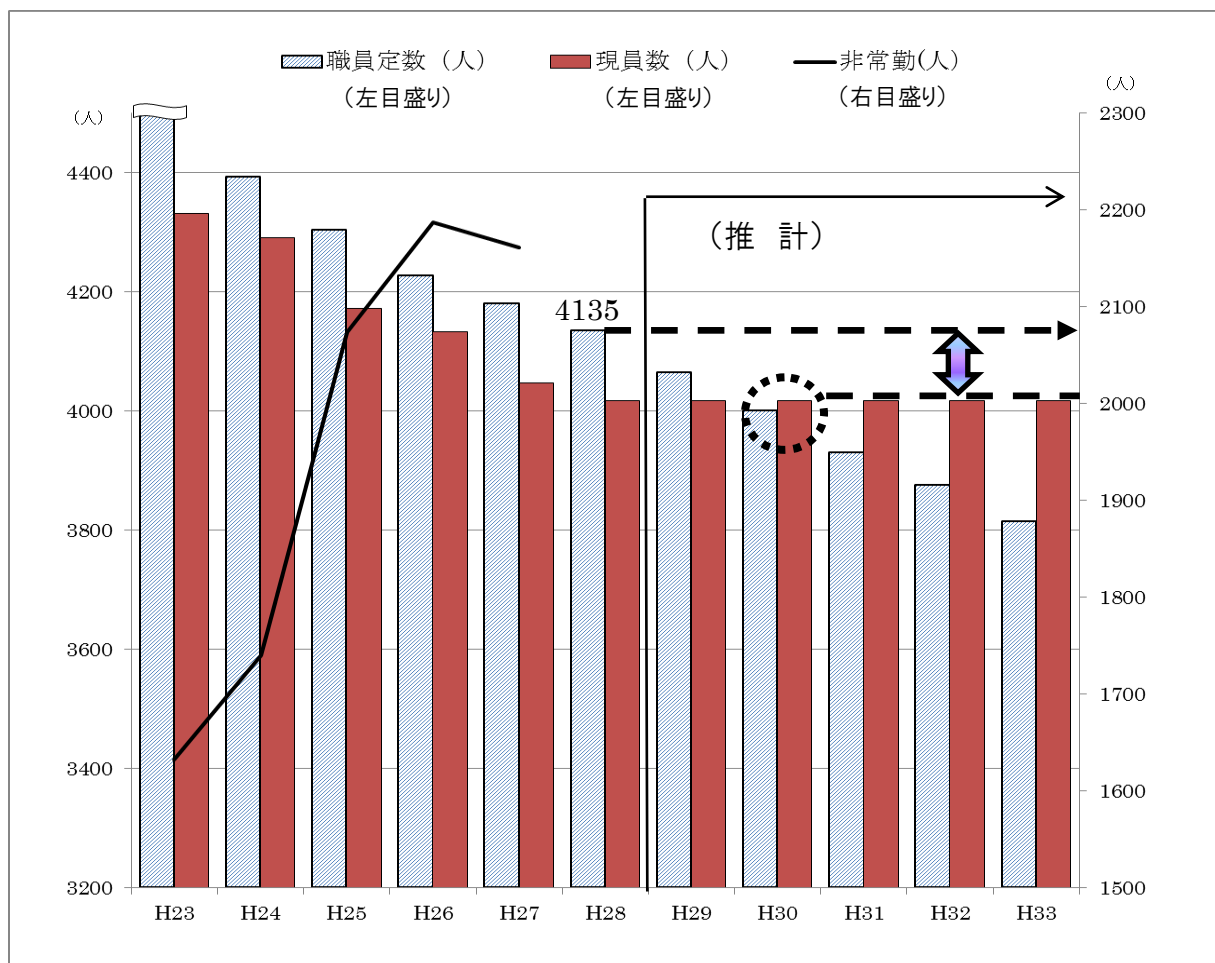
平成27年4月1日現在の人口/千人($X=710$)で計算すると、傾向直線から算出した職員数は4,119人となる。平成27年4月1日現在の総務省地方公共団体定員管理調査の職員数(4,220人)から傾向直線との乖離を数値化すると($4,220/4,119 \times 100$)で102となる。

(2) 大田区の状況と今後の推計

ここでは、職員定数、現員数及び非常勤職員数の経年推移と今後の推計について示す（非常勤職員については 27 年度実績まで）。なお、平成 29 年度以降の推計の前提条件は以下の通りとする。

- ・ 職員定数は 29 年度以降、保育園・児童館の民営化・業務委託、技能系職員の退職不補充分を減とする。
- ・ 職員の現員数は 28 年 4 月 1 日時点の水準が継続すると想定。

これをグラフで表すと下図のとおりとなる。



この条件で推計すると、平成 30 年度からは現員数が職員定数を上回る。このような状況を避けるために職員の現員数も削減した場合、本計画期間中の行政需要に対応するための人員が十分に確保できない事態が予想される。

非常勤職員については、職員定数が削減される一方で増加傾向にあり、平成 25 年度以降は 2,000 人を超える水準で推移している。簡素で効率的な執行体制を整備するためには、非常勤職員の活用も重要な手法のひとつであり、今後も正規職員との適切な役割分担のもと、効果的な活用を図る必要がある。

ただし、近年の非常勤職員数の著しい増加傾向を踏まえ、正規職員の定数管理と連動して非常勤職員の採用についてもマネジメントしていく必要がある。

4 今後の定数管理の基本的な考え方

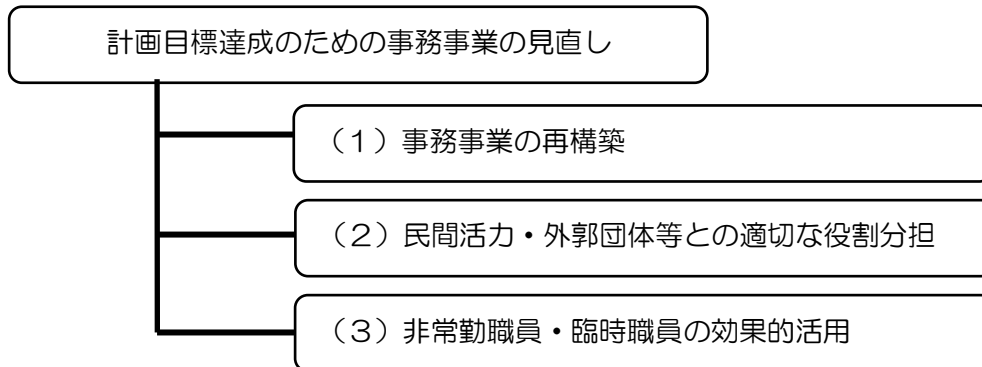
- (1) 3(1)の回帰分析で示す特別区における大田区の数値を踏まえ、今後も事務事業の見直しや民間活力の活用等の取り組みを積極的に進める必要がある。
- (2) 大田区の特長や個別の行政需要を的確に反映した職員定数を算定し、多様化・複雑化する行政課題を確実に解決していく体制を整備することも重要である。
- (3) この2つを同時に実現するためには、職員一人ひとりの意識改革はもとより、区の組織全体が主体的に既存事業のあり方を改善し、新たな行政課題に積極的に取り組む姿勢が不可欠である。
- (4) 職員定数削減とあわせて行われてきた業務委託等のアウトソーシングの導入や、外郭団体との連携についても効果検証が必須である。
- (5) 非常勤職員や臨時職員についてもその導入効果を検証するとともに、それぞれ制度趣旨に応じた効果的な活用を図る必要がある。
- (6) 今後の都区における事務配分の行方や、行政系人事制度のあり方検討の方向性も注視しつつ、業務量や状況の変化に対応した定数算定を行い、行政資源の「選択と集中」を押し進める。

5 行政需要増加の概要

- (1) 現時点で想定されているものだけでも、本計画期間中には以下の通り様々な行政需要の増加が見込まれる。
 - 東京オリンピック・パラリンピックを契機とした各種事業
 - 羽田空港跡地・新空港線の整備
 - 社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）導入への対応
 - 高齢者対策・保育サービスの充実
 - 児童相談所の移管
 - 子ども貧困対策
 - 青少年をとりまく環境の整備
 - 国際都市・観光施策の推進
 - スポーツ健康都市の実現
 - 各種計画（大田区長期基本計画等）策定
 - （仮称）勝海舟記念館の整備
 - 障がい者総合サポートセンターⅡ期工事
 - 羽田地区防災まちづくり
 - 池上地区周辺地区の再整備
 - 地方公会計制度導入への対応 等
- (2) 特に東京オリンピック・パラリンピックを契機とした各種事業への対応については、時限的に大きな業務量が見込まれる。

6 事務事業の見直しの徹底

行政需要の増加に適切に対応するためには、事務事業の見直しの徹底が不可欠である。以下の3つの手法により事務事業の見直しを行う。



(1)	事務事業の再構築
<p>事業については法令等に基づき必置義務として行う事業か、区の裁量・任意（政策判断）で行う事業かを峻別し、以下の視点から優先順位を明らかにした上で必要性や進め方等について組織全体で再検証する。その上で、施策評価や予算査定等あらゆる機会を捉えて事務事業の「選択と集中」を進める。</p>	
具体的な手法	<p>① 「区が真に行うべきサービスか」（主体の妥当性） ② 「区の負担水準は適正か」（規模の妥当性） ③ 「緊急の対応が必要か」（時期の妥当性） の視点で検証する。</p> <p>法令等に基づき必置義務として行う事業 ← 低</p> <p>制約はあるが見直し可能な事業</p> <p>高 → 区の裁量・任意（政策的判断）で行う事業</p> <p>スクラップの可能性</p> <p>必置事業</p> <p>任意事業</p>

(2)	民間活力・外郭団体等との適切な役割分担
<p>事務事業のあり方を再検討し、外部化が妥当と判断されたものについては業務委託や指定管理者制度等の活用を進めるとともに、各種外郭団体とも役割分担を明確にし、効率的、効果的な事務の執行体制を整備する。</p> <p>また、職員定数削減により人件費の縮減を実現したとしても、その一方で委託料や指定管理料、補助金の増加につながる場合、一連のトータルコストを把握したうえで、最適な手法を選択する。</p>	
具体的な手法	<p>① 民間活力の有効活用</p> <p>民間活力の導入を予定する各課は、導入前の効果試算だけでなく、その後（次回の予算編成時等）も継続して検証を行い、導入効果が一定の水準を満たしているか確認することを原則とする。</p> <p>なお、既存の手法において十分な効果が期待できない、または費用が増大する事態が予想される場合は、速やかに他の手法を再検討する。</p> <p>② 外郭団体との効果的な連携</p> <p>区と外郭団体が行政需要の変化や区の方針を踏まえた明確な役割分担の下、効果的でムダのない事務事業を展開するため、企画経営部と各部局が連携し、外郭団体のあり方について必要な検証・見直しを継続して実施する。</p>

(3)	非常勤職員・臨時職員の効果的活用
<p>非常勤職員については、その職の専門性に鑑み、正規職員との役割分担を明確にしたうえで職務内容の精査を行う。非常勤職員を採用する部局は、企画経営部・総務部と連携し区としてその必要性を明らかにしたうえで採用手続きを進める。</p> <p>臨時職員については、臨時的・一時的に増大する事務への対応として活用する。</p>	
具体的な手法	<p>①非常勤職員の活用は原則として、以下のような場合とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門的な知識、技術、経験等を要する職務内容で、外部委託等になじまない、または外部委託等と比較して、より効果的、効率的な事業執行が可能な場合。 ・上述に準じた職務内容で、恒常的であるが短時間勤務による対応で可能な場合。 ・なお、「効果的、効率的」の判断は、各部局における執行体制及び非常勤職員が担う業務量等を総合的に勘案して行うものとする。 <p>②企画経営部・総務部は、定期的に非常勤職員について調査を実施し、雇用実態や業務内容を把握する。新設の職だけでなく、既存の職についても適宜その妥当性を確認し、全庁的に必要な整理を行うことで非常勤職員の適切かつ効果的な活用を促す。</p> <p>③臨時職員を採用する所属は、業務の繁忙期における必要性を十分に見極めた上で計画的な採用を行う。</p>

7 計画対象期間

人口構成の変化に対応した効果的・効率的な区政運営、雇用と年金の接続に伴う職員の再任用制度（平成 33 年度末定年退職者から本則適用）が定数管理に与える影響を考慮し、計画対象期間は、平成 29 年度から平成 33 年度までの5年間とする。ただし、「おおた未来プラン 10 年」や「新大田区経営改革推進プラン」の後継計画の内容等を踏まえ、職員定数管理についても見直しが必要と判断された場合には、適宜、改訂その他必要な対応を取るものとする。

8 計画目標

様々な行政需要が増加する中においても、区は区民サービスのさらなる向上のために全力を注がなくてはならない。限られた行政資源を有効活用して、最少の経費で最大の効果をあげるため、以下の計画目標に基づき職員定数を適正に管理する。

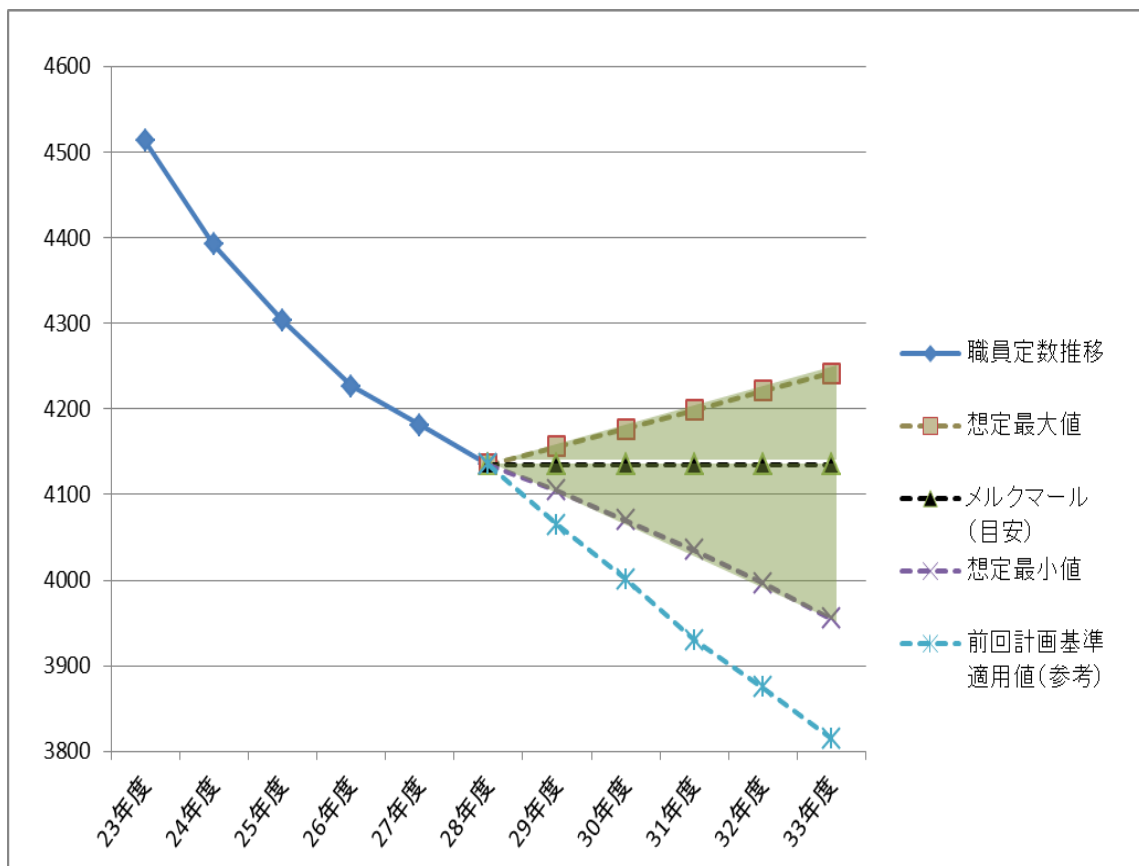
- (1) 区民サービス向上の実現に向け、業務の外部化やスクラップ等による職員定数縮減にむけた内部努力を継続することにより、行政需要の増加に対しても適切に対応できる職員定数を算定する。
- (2) 平成 28 年度の職員定数 4,135 人をメルクマール（目安）とし、引き続き職員定数の適正な管理を行う。
- (3) なお、現段階で想定されない社会情勢や行政需要の変化による業務量の増大には、必要に応じて職員定数の増を含め、適切に対応する。

9 年度別計画

計画対象期間における各年度の職員定数の管理についての基本的な考え方は以下のとおりとする。

- (1) 職員定数基本計画（平成 26 年度～平成 28 年度）計画対象期間における、行政需要の増大に伴う業務量の増加分を参考に、年度別に職員定数の想定最大値を設定する。
- (2) 計画対象期間内における外部化等に伴う定数減から、これまでの再任用フルタイム職員の任用実績を勘案し、年度別の職員定数の想定最小値を設定する。
- (3) 年度別の職員定数は、平成 28 年度の職員定数 4,135 人をメルクマール（目安）とし、想定最大値と想定最小値の範囲内において適正に管理する。

〈計画対象期間における各年度の職員定数管理イメージ〉



大田区職員定数基本計画 年度別計画

(単位:人)

	H28	H29	H30	H31	H32	H33
区長部局 教育委員会事務局	3,935	3,956 ㄱ	3,977 ㄱ	3,999 ㄱ	4,021 ㄱ	4,042 ㄱ
		3,909	3,878	3,848	3,815	3,777
	可変要素	47	52	52	55	59
学校	159	159 ㄱ	159 ㄱ	159 ㄱ	159 ㄱ	159 ㄱ
		155	151	146	141	137
	可変要素	4	4	5	5	4
選挙管理委員会事務局	13	13	13	13	13	13
監査事務局	9	9	9	9	9	9
議会事務局	19	19	19	19	19	19
合計	4,135	4,156 ㄱ	4,177 ㄱ	4,199 ㄱ	4,221 ㄱ	4,242 ㄱ
		4,105	4,070	4,035	3,997	3,955
	可変要素合計(単年度)	51	56	57	60	63

大田区職員定数基本計画
(平成29年度～平成33年度)
平成28年7月発行

編集・発行
大田区企画経営部企画課

〒144-8621
大田区蒲田5-13-14
電話 (03) 5744-1125
Fax (03) 5744-1502